

# ARBEITSRECHTLICHE BERATUNG IM bdvb



Michael Bürger ist seit 18 Jahren Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist Vorsitzender der Fachgruppe Personal und begleitet diese seit 1999 mit arbeitsrechtlichen Seminaren.

## Die Folgen verbotener Maßregelung

Wenn ein Arbeitgeber einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer keinen Folgevertrag anbietet, weil der Arbeitnehmer sein Recht auf freie Meinungsäußerung auf einer Betriebsversammlung ausgeübt hat, liegt darin eine gemäß § 612 a BGB verbotene Maßregelung. Dies hat zwar nicht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zur Folge, aber der Arbeitnehmer kann einen Anspruch auf Schadensersatz haben.

## Der Ausgangsfall

In einem Metall verarbeitenden Unternehmen war es üblich, befristet eingestellte Mitarbeiter nach zwei Jahren in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Auf einer Betriebsversammlung äußerte sich ein Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag kritisch zu einem vom Unternehmen geplanten Personalabbau und sprach sich deutlich für eine Entgeltsonderzahlung aus. Der Geschäftsführer der Firma bezeichnete im Anschluss an die Veranstaltung die Äußerungen als Frechheit. Später ließ er dem Mitarbeiter mitteilen, dass er dessen Anstellungsvertrag nicht entfristen werde. Der Mitarbeiter verlangte im Klagewege, in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis übernommen zu werden. Er berief sich auf mehrere Gespräche, in denen ihm erklärt wurde, ebenso wie die anderen befristet beschäftigten Kollegen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Die nun erteilte Absage bewertete er als Diskriminierung sowie eine verbotene Maßregelung.

## Die Sicht des Bundesarbeitsgerichts

Das Arbeitsgericht Dortmund und Landesarbeitsgericht Hamm haben die Klage auf Abschluss eines unbefristeten Anstellungsvertrages abgewiesen, jedoch hob das Bundesarbeitsgericht das Urteil auf und verwies die Sache an das Landesarbeitsgericht zurück. Denn dieses hatte übersehen, dass die Firma gegen das Maßregelungsverbot in § 612a BGB verstoßen haben könnte. Dennoch stellten die höchsten Arbeitsrichter in ihrer Entscheidung fest, dass die unzulässige Maßregelung eines befristet eingestellten Arbeitnehmers den Arbeitgeber nicht dazu verpflichten könne, ein unbefristetes Anstellungsverhältnis mit ihm einzugehen. Als Rechtsfolge eines Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot ergebe sich vielmehr ein Schadensersatzanspruch. Aufgabe des Landesarbeitsgerichts ist es nun, nach entsprechend umgestellten Klageantrag zu prüfen, ob dem Kläger ein Geldersatz zuzusprechen ist, wozu der Schadensumfang im konkreten

Fall festgelegt werden muss (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.09.2011, Aktenzeichen -7 AZR 150/10-).

## Was bezweckt das Verbot der Maßregelung?

Nach dem Gesetzeswortlaut darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Das Benachteiligungsverbot soll den Arbeitnehmer in seiner Willensfreiheit bei einer Entscheidung darüber schützen, ob er ein Recht ausüben will oder nicht. Diese Entscheidung soll er ohne Furcht vor wirtschaftlichen oder sonstigen Repressalien des Arbeitgebers treffen können. Eine Benachteiligung soll stets gegeben sein, wenn sich durch eine bestimmte Maßnahme des Arbeitgebers die bisherige Rechtsposition des Arbeitnehmers verschlechtert, seine Rechte also verkürzt werden. Eine solche Benachteiligung kann auch darin bestehen, dass dem Arbeitnehmer Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern gewährt, die die entsprechenden Rechte – wie im Beispielfall das Recht der freien Meinungsäußerung – nicht ausgeübt haben. In wieweit diese allgemein vorgegebenen Richtlinien des Bundesarbeitsgerichts im konkreten Fall vorliegen, hat nun das Landesarbeitsgericht Hamm zu ermitteln, an das der Fall zurückverwiesen wurde. Im Ergebnis wird festzustellen sein, ob dem betroffenen Arbeitnehmer ein Schadensersatz in Geld zuzusprechen ist.

## KOSTENLOSE ERSTBERATUNG FÜR bdvb-MITGLIEDER

Auf Augenhöhe mit der Firma bei

- Abmahnung
- Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- Abfindung
- Gehalt und Anpassung
- Versetzung/Abordnung
- Urlaubsrecht
- Fortbildungskosten (Erstattung)
- Neues Vertragsangebot
- Auslands-Einsatz
- Zeugnis
- Variable Vergütung, Bonus
- Geschäftsführer-Dienstvertrag

(Vertretung vor allen Arbeitsgerichten bundesweit)

Michael.Buerger@bdvb.de  
Kanzlei, Florastr. 29  
40217 Düsseldorf  
Tel. 0211/2 39 23 00  
Mobil: 0170/4 94 84 06